



EUROPESE
COMMISSIE

Brussel, 27.3.2024
COM(2024) 145 final

2024/0078 (NLE)

Voorstel voor een

AANBEVELING VAN DE RAAD

over aantrekkelijke en duurzame loopbanen in het hoger onderwijs

{SWD(2024) 74 final}

TOELICHTING

1. ACHTERGROND VAN HET VOORSTEL

1.1. Motivering en doel van het voorstel

In de kenniseconomie zal de toekomst van Europa worden bepaald door de prestaties van zijn onderwijsstelsels en zijn vermogen om te concurreren in de wereldwijde wedloop om talent. Voor veel van de uitdagingen waarmee Europa wordt geconfronteerd, zal onderwijs zeker deel uitmaken van de oplossing.

De Europese hogeronderwijssector speelt een sleutelrol bij het toerusten van zijn beroepsbevolking met de hoogwaardige vaardigheden die nodig zijn op de arbeidsmarkt en legt de basis voor de innovatiecapaciteit en het concurrentievermogen van Europa, met name in de context van een krimpende beroepsbevolking. De sector is ook van groot belang voor het vermogen van EU-burgers om zelfstandig te leren en na te denken, wat van cruciaal belang is voor een goed functionerende democratie.

De sector moet getalenteerd personeel aantrekken en behouden. Dat personeel moet in staat zijn te gedijen, ongeacht hun achtergrond, en academische vrijheid genieten, in overeenstemming met de democratische beginselen. Academisch personeel heeft vandaag de dag, naast traditionele onderwijs- en onderzoekstaken, veel andere uiteenlopende taken. Carrière mogelijkheden en tevredenheid met het werk zijn van doorslaggevend belang om academisch talent te behouden.

Dit voorstel richt zich op twee andere kwesties die van invloed zijn op de aantrekkelijkheid van academische loopbanen:

- 1) ***Een pioniersrol spelen in nieuwe gezamenlijke transnationale onderwijsactiviteiten*** — zoals een Europees diploma¹ — vereist specifiek personeel met specifieke vaardigheden. De ervaring² leert echter dat transnationale samenwerking kan leiden tot extra werkbelasting die niet altijd wordt erkend of beloond. Dit werk kan worden gezien als iets wat bovenop een voltijdse baan moet worden gedaan, wat mensen kan ontmoedigen om actief te worden op het gebied van transnationale samenwerking.
- 2) ***Mensen uitrusten met hoogwaardige vaardigheden*** vereist goed opgeleid en flexibel academisch personeel. De criteria voor loopbaanbeoordeling en bevordering in het hoger onderwijs houden echter nauwer verband met onderzoeksactiviteiten en minder met de kwaliteit van de onderwijsactiviteiten. Dit kan academisch personeel ontmoedigen om les te geven en zich te blijven ontwikkelen om op de hoogte te blijven van pedagogische methoden en inhoud. Als gevolg daarvan kan academisch personeel moeite hebben met het vinden van een evenwicht tussen onderwijs- en onderzoeksactiviteiten en zich daardoor minder bezighouden met onderwijs.

Instellingen voor hoger onderwijs zijn ook richtinggevend op het gebied van innovatie en de economische, civiele en culturele ontwikkeling van hun regio. Zij ontwikkelen de kennis en professionele vaardigheden van mensen, maar brengen mensen en gemeenschappen ook samen, waar beide van profiteren. Veel instellingen voor hoger onderwijs kennen echter niet

¹ Mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's over een blauwdruk voor een Europees diploma (COM(2024) 144).

² Allianties van Europese universiteiten, gezamenlijke masteropleidingen van Erasmus Mundus, gezamenlijke doctoraatsprogramma's van Marie Skłodowska-Curie (MSCA) en programma's met een EIT-label die in het kader van het Erasmus+-programma worden gefinancierd.

de nodige waarde toe aan activiteiten als interactie met het bedrijfsleven en de gemeenschap, plaatsgebonden innovatie³ of deelname aan institutioneel bestuur.

Met dit voorstel wordt beoogd dit aan te pakken als onderdeel van een breder pakket, met een mededeling over een blauwdruk voor een Europees diploma en een voorstel voor een aanbeveling van de Raad over een Europees systeem voor kwaliteitsborging en erkenning. Dit initiatief ondersteunt het streven naar een Europees diploma, maar gaat nog een stap verder, met de aanbeveling over het aantrekken en behouden van uitstekend academisch personeel en ingehuurde zelfstandige professionals in het hoger onderwijs om dit doel te bevorderen.

Het uiteindelijke doel van het initiatief is een bloeiende hogeronderwijssector, als belangrijke bouwsteen van de Europese onderwijsruimte⁴, om Europa te helpen toekomstige uitdagingen het hoofd te bieden door mensen uit te rusten met vaardigheden die aansluiten bij de veranderende maatschappelijke behoeften.

Dit voorstel moet worden gezien in samenhang met de aanbeveling van de Raad tot vaststelling van een Europees kader voor het aantrekken en behouden van onderzoeks-, innovatie- en ondernemingstalenten in Europa⁵ — beide handelingen versterken de synergieën tussen de Europese onderwijsruimte en de Europese onderzoeksruimte (EOR)⁶.

1.2. Structurele en operationele kwesties die met deze aanbeveling moeten worden aangepakt

Uit studies en raadplegingen blijkt dat het personeel in het hoger onderwijs wordt ontmoedigd om actief te worden op het gebied van transnationale samenwerking en transnationaal onderwijs, en dat deze activiteiten niet worden erkend in het kader van loopbaanontwikkeling.

1.2.1. Bevorderen, erkennen en waarderen van betrokkenheid bij diepgaandere transnationale samenwerking

Uit onderzoek blijkt dat de tijd die personeel in het hoger onderwijs besteedt aan de verdieping van de transnationale samenwerking (met inbegrip van de opbouw en uitrol van allianties van Europese universiteiten⁷), in hun loopbaan onvoldoende wordt erkend. In een specifieke enquête over dit onderwerp⁸ waren de meeste respondenten het erover eens dat transnationale samenwerking op het gebied van onderwijs en leren deel uitmaakte van hun institutionele strategie voor hoger onderwijs (66 %), en dat loopbaantrajecten voor academisch personeel transnationale samenwerkingsactiviteiten mogelijk maakten, ondersteunden en aanmoedigden (65 %). Wat de beoordelings-, bevorderings- en beloningsmechanismen betrof, was slechts 40 % van de respondenten het ermee eens dat daadwerkelijk rekening werd gehouden met de betrokkenheid bij transnationale

³ Plaatsgebonden innovatie heeft tot doel een stedelijke/regionale economische transformatie tot stand te brengen die de effecten van strategieën op nationaal of EU-niveau overstijgt. Hierbij ligt de nadruk op een bottom-upbenadering, waarbij alle relevante belanghebbenden worden betrokken en steden of regio's in staat worden gesteld strategieën te ontwikkelen die op hun behoeften zijn afgestemd. Zie Rissola, G. en Haberleithner, J., *Place-Based Innovation Ecosystems. A case study comparative analysis*, Bureau voor publicaties van de Europese Unie, 2020, ISBN 978-92-76-19006-6.

⁴ Mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's over het tot stand brengen van de Europese onderwijsruimte tegen 2025 (COM(2020) 625 final van 30.9.2020).

⁵ Aanbeveling van de Raad van 18 december 2023 betreffende een Europees kader voor het aantrekken en behouden van onderzoeks-, innovatie- en ondernemingstalenten in Europa (PB C, C/2023/1640, 29.12.2023).

⁶ https://research-and-innovation.ec.europa.eu/strategy/strategy-2020-2024/our-digital-future/european-research-area_en#what-is-era.

⁷ Het initiatief "Europese universiteiten" is een EU-initiatief dat gericht is op het tot stand brengen van allianties tussen hogeronderwijsinstellingen uit heel Europa. Het wordt voornamelijk uitgevoerd met financiering via Erasmus+.

⁸ Onderzoek uitgevoerd door [Ecorys](#) (een onderzoeksgericht adviesbureau) in 2023.

samenwerking. In veel gevallen waren de respondenten van mening dat dit werk werd onderschat en dat van mensen werd verwacht dat ze dit naast hun voltijdse baan zouden doen.

Bovendien worden mogelijkheden voor Europese en internationale mobiliteit voor personeel onvoldoende gefaciliteerd. Academisch personeel dat deelneemt aan het Erasmus+-programma of de Marie Skłodowska-Curie-actie, geeft toe dat deze twee programma's hen in staat stellen meer gebruik te maken van innovatieve onderwijsmethoden en nauwere banden met de arbeidsmarkt bevorderen. In een verslag⁹ over de middelen voor stelsels voor hoger onderwijs in 24 reagerende OESO-landen¹⁰ wordt echter benadrukt dat slechts de helft van de landen in de steekproef specifieke nationale programma's heeft om de mobiliteit van personeel te financieren en te ondersteunen.

1.2.2. Bevorderen, erkennen en waarderen van diverse academische rollen en taken, met inbegrip van innoverend en doeltreffend onderwijs

Van academisch personeel dat in instellingen voor hoger onderwijs werkzaam is, wordt door hun werkgever en de samenleving in het algemeen verwacht dat zij naast onderwijs en onderzoek uiteenlopende aanvullende rollen vervullen en taken uitvoeren¹¹. Uiteindelijk vormen deze extra taken de rol van het hoger onderwijs in de samenleving: het opleiden van hooggekwalficeerde professionals en het aanpakken van sociale en economische uitdagingen. Deze uiteenlopende taken worden echter niet in gelijke mate gewaardeerd. Hoewel er in de meeste Europese landen formele mechanismen bestaan om onderwijsactiviteiten in academische loopbanen te erkennen, lijken deze in de praktijk niet goed te werken. Het is van essentieel belang dat onderwijs- en andere academische activiteiten die niet gericht zijn op onderzoek — en die allemaal van cruciaal belang zijn voor de samenleving — evenzeer worden gewaardeerd als onderzoek¹².

Organisaties van belanghebbenden zijn bezorgd over dit gebrek aan gelijke waardering tussen onderzoeks- en onderwijsactiviteiten. Ook de hoge mate van ontevredenheid over institutionele praktijken in verband met de diversiteit van academische rollen en taken baart hun zorgen. Zo gaf meer dan twee derde (70 %) van de respondenten van een recente enquête¹³ aan dat de werklast van academisch personeel niet eerlijk was verdeeld over de soorten personeel, anciënniteitsniveaus en rollen. Uit een andere recente studie blijkt dat de onderwijsprestaties in veel hogeronderwijsstelsels weliswaar regelmatig worden geëvalueerd, maar dat de resultaten van deze evaluatie slechts een beperkt effect hebben op de loopbaanontwikkeling, waarbij weinig erkenning wordt gegeven aan hoogwaardig en innovatief onderwijs¹⁴.

Lineaire loopbaanmodellen zijn een ander punt van zorg voor academisch personeel, aangezien die het vermogen van hogeronderwijsinstellingen belemmeren om te innoveren en betrekkingen te onderhouden met hun bredere ecosysteem. Academisch personeel kan zelden

⁹ OESO (2024), "The state of academic careers in OECD countries: An evidence review", *OECD Education Policy Perspectives*, No. 91, OECD Publishing, Parijs, <https://doi.org/10.1787/ea9d3108-en>.

¹⁰ Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling.

¹¹ Het gaat hierbij onder meer om transnationale samenwerking, interactie met het bedrijfsleven en de gemeenschap (samenwerking met verschillende sectoren van de economie en lokale gemeenschappen), plaatsgebonden innovatie en deelname aan institutioneel bestuur.

¹² Zie de online-enquête van Ecorys en de evaluatie van de gegevens van de OESO. In de aanbeveling van de Raad betreffende een Europees kader voor het aantrekken en behouden van onderzoeks-, innovatie- en ondernemingstalenten in Europa (zoals aangenomen in 2023) worden ook beoordelings- en beloningssystemen aanbevolen die een verscheidenheid aan resultaten, activiteiten en praktijken erkennen. Dit omvat onderwijs, samenwerking tussen academische instellingen en het bedrijfsleven en interactie met de samenleving.

¹³ Onderzoek uitgevoerd door Ecorys in 2023.

¹⁴ <https://doi.org/10.1787/ea9d3108-en>.

naadloos overstappen tussen de academische wereld en andere sectoren. Een dergelijke uitbreiding van de ervaring zou echter zowel de kwaliteit van het onderwijs als het academische leven ten goede komen.

Bovendien wordt de steun voor de ontwikkeling van academisch personeel onvoldoende geacht. Omgaan met een diverser studentenbestand en werken in een studentgerichte leeromgeving vereist een voortdurende actualisering van de onderwijsmethoden. Hoewel er steun is voor academisch personeel om onderwijsmethoden te verbeteren (verhoging van de kwaliteit van het onderwijs)¹⁵, is dit niet wijdverbreid in de Europese onderwijsruimte. De invoering van een formele eis dat academisch personeel dat een onderwijzende rol vervult in het hoger onderwijs onderwijsbevoegdheid heeft, komt nog minder vaak voor¹⁶.

1.2.3. Bevorderen van concurrerende, veilige, eerlijke, vrije en niet-discriminerende voorwaarden om personeel aan te trekken en te behouden

Hoogwaardig onderwijs en transnationale samenwerking kunnen alleen worden ontwikkeld in een vrije, veilige, voorspelbare en stabiele werkomgeving. Het welzijn van het academisch personeel is afhankelijk van verschillende factoren: mogelijkheden voor professionele ontwikkeling, gelijkheid en non-discriminatie bij werving en bevordering, mobiliteitsmogelijkheden en intellectuele vrijheid. Dit zijn belangrijke factoren om jongere generaties aan te trekken voor een loopbaan in de academische wereld. Tegelijkertijd kan het gebrek aan inclusiviteit en concurrentievermogen op het gebied van aantrekkelijke arbeidsomstandigheden mensen ervan weerhouden voor een dergelijke loopbaan te kiezen. Het hoge percentage onzekere contracten in het hoger onderwijs, met name in de beginfase van hun loopbaan, belet hen om hun beroepsvaardigheden te ontwikkelen. Daarom zijn een doeltreffende sociale dialoog en academische vrijheid noodzakelijke ondersteunende elementen om hoogwaardig onderwijs en transnationale samenwerking tot stand te brengen.

De specifieke kenmerken van het hoger onderwijs en de diversiteit van de instellingen zorgen ervoor dat de situatie voor academisch personeel erg uiteenloopt, met name voor diegenen die zich in de beginfase van hun loopbaan bevinden. Veel personeel in het hoger onderwijs heeft een kortlopend of onzeker contract¹⁷. Hoewel dit hogeronderwijsinstellingen misschien meer flexibiliteit biedt, kan dit het academische beroep minder aantrekkelijk maken.

Niet alleen baanzekerheid en arbeidsomstandigheden zijn een factor in het welzijn van academisch personeel en ingehuurde zelfstandige professionals, maar ook de garantie dat zij zonder inmenging of angst voor represailles hun onderwijsactiviteiten kunnen uitvoeren. In een recente studie, waarin de zelfperceptie van de academische vrijheid door 4 000 academische personeelsleden in de EU-landen werd geanalyseerd, meldde 45 % een uitholling van de bescherming van de academische vrijheid¹⁸. Incidenten die de academische vrijheid zouden kunnen ondermijnen, kunnen een belemmering vormen voor academische activiteiten, die van nature in een openbare ruimte plaatsvinden. Vrees voor vervolging wegens wetenschappelijke opvattingen vormt een belangrijke belemmering om te kiezen voor een loopbaan in het hoger onderwijs.

¹⁵ Vijf lidstaten hebben wettelijke verplichtingen om het onderwijs te verbeteren: DK, EE, FR, LT en LV. Zie Zhang, T. (2022). *National Developments in Learning and Teaching in Europe*. Brussel: European University Association.

¹⁶ <https://doi.org/10.1787/ea9d3108-en>.

¹⁷ Er zijn aanwijzingen dat in sommige stelsels ongeveer een kwart van het personeel een kortlopend contract heeft: <https://doi.org/10.1787/ea9d3108-en>.

¹⁸ Karran, T. & K. Beiter (2020), *Academic freedom in the European Union: legalities and realities*, in Bergan, S., T. Gallagher en I. Harkavy (reds.), *Academic Freedom, Institutional Autonomy and the Future of Democracy*, UN Educational, Scientific and Cultural Organization, Council of Europe Publishing, Straatsburg.

In vergelijking met de rest van de wereld is het stelsel voor hoger onderwijs in Europa bijzonder toegankelijk. Kansarme groepen zijn echter nog steeds ondervertegenwoordigd onder studenten, academisch personeel en onderzoekers. Het is belangrijk dat hogeronderwijsinstellingen een omgeving creëren waarin talenten uit kansarme groepen in de academische wereld werkzaam blijven en — met hun specifieke ervaring — bijdragen aan hoogwaardig wetenschappelijk werk¹⁹. Academisch personeel uit ondervertegenwoordigde groepen kan fungeren als rolmodel voor kansarme studenten, wat kan helpen om diverse talenten aan te trekken. Gezien de maatschappelijke rol van de academische wereld moet deze voor diversiteit openstaan en niet-discriminerende en veilige voorwaarden scheppen om alle personeelsleden in staat te stellen te innoveren en les te geven. Een gebrek aan inclusieve en toegankelijke wervings-, werkgelegenheids- en mobiliteitsmogelijkheden voor personen met een handicap weerhoudt hen ervan te kiezen voor een academische loopbaan of in deze sector te blijven werken. In 2020 werkten zesmaal minder personen met een handicap in het onderwijs dan personen zonder handicap²⁰. Er zijn aanwijzingen dat er nog steeds een onevenwichtigheid tussen mannen en vrouwen bestaat, ook wat contracten betreft²¹. Vrouwen werken vaker met onzekere contracten (9 % versus 7,7 % in 2019) en tijdelijke contracten (3,9 procentpunten meer) dan mannen. Ondanks de vooruitgang die de afgelopen jaren is geboekt, zijn vrouwen ondervertegenwoordigd onder academisch personeel in wetenschap, technologie, engineering en wiskunde (STEM) en in hogere rangen. Dergelijke verschillen tussen mannen en vrouwen kunnen rechtstreeks van invloed zijn op de loonkloof tussen mannen en vrouwen, aangezien binnen STEM-gebieden het salaris doorgaans hoger is. Het gemiddelde percentage vrouwen met een voltijds hoogleraarschap of een gelijkwaardige functie bedraagt 26 % in de EU, en in het bestuur is een nog grotere onevenwichtigheid tussen mannen en vrouwen te zien. Slechts 24 % van de hoofden van instellingen voor hoger onderwijs is vrouw.

De arbeidsomstandigheden verbeteren en belemmeringen en genderongelijkheden in academische loopbanen aanpakken, spelen een belangrijke rol bij het bevorderen van concurrerende, vrije, inclusieve, veilige, eerlijke en niet-discriminerende voorwaarden in de academische wereld. Het zijn immers de elementen die nodig zijn om hogeronderwijsinstellingen aantrekkelijker te maken voor academisch personeel en kwalitatief hoogwaardig onderwijs en transnationale samenwerking te bevorderen.

De gegevens over academische loopbanen zijn vaak versnipperd, waardoor het moeilijk is om bepaalde aspecten grondig te analyseren. In het kader van de activiteiten van de Europese waarnemingspost voor de hogeronderwijssector²² en de waarnemingspost voor onderzoeksloopbanen, die in het kader van de Europese onderzoeksruimte moeten worden ontwikkeld om de onderzoeksloopbanen in alle sectoren te monitoren²³, is reeds begonnen met het opvullen van een aantal bestaande lacunes in de gegevens. Een betere verzameling en

¹⁹ [Community engagement in higher education: trends, practices and policies - NESET \(nesetweb.eu\)](https://www.nesetweb.eu/).

²⁰ European Disability Expertise, The employment of persons with disabilities, [Verslagen — Werkgelegenheid, sociale zaken en inclusie — Europese Commissie \(europa.eu\)](#).

²¹ Europese Commissie, directoraat-generaal Onderzoek en Innovatie, *She figures 2021 — Gender in research and innovation — Statistics and indicators*, Publicatiebureau, 2021 (<https://data.europa.eu/doi/10.2777/06090>).

²² Mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's over een Europese strategie voor universiteiten (COM(2022) 16 final van 18.1.2022). De Commissie moet de Europese waarnemingspost voor de hogeronderwijssector oprichten. Deze waarnemingspost combineert het beste van de huidige gegevensinstrumenten en -capaciteiten van de EU op één plaats en verbetert het gebruik van die gegevens.

²³ Het Horizon Europa-werkprogramma 2023-2024, “Verbreiding van de deelname aan en versterking van de Europese onderzoeksruimte”.

integratie van gegevens zijn echter nodig om de institutionele transformatie in de hogeronderwijssector van de EU te monitoren en de beleidsvorming te onderbouwen.

1.3. Doelstellingen van de voorgestelde aanbeveling van de Raad

Deze aanbeveling van de Raad heeft tot doel een gemeenschappelijk kader op EU-niveau tot stand te brengen voor aantrekkelijke, inclusieve en duurzame loopbanen in het hoger onderwijs.

1.4. Verenigbaarheid met bestaande bepalingen op het beleidsterrein

Het voorstel is een belangrijk te bereiken resultaat in het kader van de Europese onderwijsruimte en bouwt voort op eerdere activiteiten die in de volgende punten zijn uiteengezet.

In de mededeling van de Commissie over een Europese strategie voor universiteiten²⁴ wordt gewezen op de noodzaak van “flexibele en aantrekkelijke academische loopbanen in het hoger onderwijs”. In de mededeling staat dat de Commissie, in nauwe samenwerking met de belanghebbenden en de lidstaten, een Europees kader voor aantrekkelijke en duurzame loopbanen in het hoger onderwijs zal voorstellen “in synergie met het kader voor onderzoeksloopbanen dat in de context van de Europese Onderzoeksruimte is ontwikkeld”. Ook wordt er bij de lidstaten op aangedrongen “een gelijke waardering van verschillende academische loopbaantrajecten te bevorderen en meer flexibiliteit in academische loopbanen mogelijk te maken, ook buiten de academische wereld”.

Deze doelstelling werd nogmaals herhaald in de conclusies van de Raad over een Europese strategie om met het oog op de toekomst van Europa de positie van instellingen voor hoger onderwijs te versterken²⁵, waarin staat dat “[b]ij de loopbaanevaluaties van academici [...] rekening [moet] worden gehouden met de volledige verscheidenheid van hun activiteiten, zowel binnen als buiten de academische wereld en op alle taakvelden van instellingen voor hoger onderwijs”.

In dit voorstel voor een aanbeveling van de Raad wordt rekening gehouden met de ervaringen van de Marie Skłodowska-Curie-acties, die bijdragen tot deze doelstellingen door i) internationaal talent naar Europa aan te trekken; ii) aantrekkelijke arbeidsomstandigheden te bevorderen; en iii) opleiding, mobiliteit en loopbaanontwikkeling van onderzoekers en academisch personeel in Europa te ondersteunen.

De aanbeveling van de Raad tot vaststelling van een Europees kader voor het aantrekken en behouden van onderzoeks-, innovatie- en ondernemingstalenten in Europa²⁶ heeft tot doel onderzoeksloopbanen in alle sectoren te versterken, onder meer door de invoering van een nieuw Europees Handvest voor onderzoekers. Zowel het kader als het handvest zijn in overeenstemming met de conclusies van de Raad over “het verdiepen van de Europese onderzoeksruimte: onderzoekers aantrekkelijke en duurzame loopbanen en arbeidsvoorwaarden bieden en braincirculation verwezenlijken”²⁷, aangenomen in mei 2021,

²⁴ Mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's over een Europese strategie voor universiteiten (COM(2022) 16 final van 18.1.2022).

²⁵ Conclusies van de Raad over een Europese strategie om met het oog op de toekomst van Europa de positie van instellingen voor hoger onderwijs te versterken (PB C 167 van 21.4.2022, blz. 9).

²⁶ Aanbeveling van de Raad van 18 december 2023 betreffende een Europees kader voor het aantrekken en behouden van onderzoeks-, innovatie- en ondernemingstalenten in Europa (PB C, C/2023/1640, 29.12.2023).

²⁷ <https://www.consilium.europa.eu/media/49980/st09138-en21.pdf>

en een belangrijk te behalen resultaat dat is gehecht aan de conclusies van de Raad over de “toekomstige governance van de Europese Onderwijsruimte”²⁸.

De Commissie heeft op 13 november 2023 een voorstel voor een aanbeveling van de Raad aangenomen: “Europa in beweging — mogelijkheden voor leermobiliteit voor iedereen”²⁹. Die voorgestelde aanbeveling heeft tot doel onderwijsactoren, personeel en lerenden op elke leeftijd kansen te bieden.

In de resolutie van de Raad betreffende een strategisch kader voor Europese samenwerking op het gebied van onderwijs en opleiding met het oog op de Europese Onderwijsruimte en verder (2021-2030)³⁰ wordt prioriteit gegeven aan “een leven lang leren en mobiliteit een realiteit maken voor iedereen”. Deze prioriteit wordt versterkt door acties om “in de gehele Unie een mentaliteit van om- en bijscholing te bevorderen”³¹ tijdens het Europees Jaar van de Vaardigheden 2023/2024, en een vaardighedenbeleid om de behoeften en vaardigheden van lerenden (met inbegrip van vaardigheden die tijdens mobiliteit worden verworven) af te stemmen op de kansen op de arbeidsmarkt.

In de aanbeveling van de Raad van 23 november 2023 betreffende de verbetering van het aanbod van digitale vaardigheden en competenties in onderwijs en opleiding³² worden de lidstaten opgeroepen “[d]e maatregelen voor het aanwerven en opleiden van leerkrachten met expertise op het gebied van [...] geavanceerde digitale technologieën in het hoger onderwijs verder te verbeteren, rekening houdend met hun behoefte aan een gevarieerd scala aan pedagogische en didactische vaardigheden”.

1.5. Verenigbaarheid met andere beleidsterreinen van de Unie

Door het hoger onderwijs te versterken, draagt dit voorstel voor een aanbeveling van de Raad bij tot de inspanningen van Europa om te investeren in mensen en hun vaardigheden, en legt het de basis voor duurzame groei, concurrentievermogen en hoge werkgelegenheid, in overeenstemming met het Europees semester.

Het is ook in overeenstemming met de Europese pijler van sociale rechten³³, waarin essentiële beginselen en rechten met betrekking tot gelijke kansen en toegang tot de arbeidsmarkt, eerlijke arbeidsvoorwaarden en sociale bescherming en inclusie zijn vastgelegd, en met de aanbeveling van de Raad van november 2019 met betrekking tot de toegang tot sociale bescherming voor werknemers en zelfstandigen³⁴.

²⁸ <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14308-2021-INIT/nl/pdf>. Zie actie 4: “Bevorderen van aantrekkelijke en duurzame onderzoeksloopbanen, evenwichtige mobiliteit van talent en internationale, transdisciplinaire en intersectorale mobiliteit binnen de EOR”; 3: “Vorderingen maken met de hervorming van het beoordelingssysteem voor onderzoek, onderzoekers en instellingen om de kwaliteit, prestaties en impact ervan te verbeteren”; en 5: “Gendergelijkheid en inclusiviteit bevorderen, met passende aandacht voor de verklaring van Ljubljana.”

²⁹ Voorstel voor een aanbeveling van de Raad, “Europa in beweging” – mogelijkheden voor leermobiliteit voor iedereen (COM(2023) 719 final van 15.11.2023).

³⁰ Resolutie van de Raad betreffende een strategisch kader voor Europese samenwerking op het gebied van onderwijs en opleiding met het oog op de Europese Onderwijsruimte en verder (2021-2030) (PB C 66 van 26.2.2021, blz. 1).

³¹ Besluit (EU) 2023/936 van het Europees Parlement en de Raad van 10 mei 2023 over een Europees Jaar van de Vaardigheden (PB L 125 van 11.5.2023, blz. 1).

³² Aanbeveling van de Raad van 23 november 2023 betreffende de verbetering van het aanbod van digitale vaardigheden en competenties in onderwijs en opleiding (PB C, C/2024/1030, 23.1.2024).

³³ Interinstitutionele proclamatie betreffende de Europese pijler van sociale rechten (PB C 428 van 13.12.2017, blz. 10).

³⁴ Aanbeveling van de Raad van 8 november 2019 met betrekking tot de toegang tot sociale bescherming voor werknemers en zelfstandigen (PB C 387 van 25.11.2019, blz. 1).

2. RECHTSGRONDSLAG, SUBSIDIARITEIT EN EVENREDIGHEID

2.1. Rechtsgrondslag

Het voorstel is gebaseerd op artikel 165, lid 4, en artikel 166, lid 4, van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (VWEU). Artikel 165, lid 1, VWEU bepaalt dat de Unie bijdraagt “tot de ontwikkeling van onderwijs van hoog gehalte door samenwerking tussen de lidstaten aan te moedigen en zo nodig door hun activiteiten te ondersteunen en aan te vullen, met volledige eerbiediging van de verantwoordelijkheid van de lidstaten voor de inhoud van het onderwijs en de opzet van het onderwijsstelsel en van hun culturele en taalkundige verscheidenheid”. In artikel 165, lid 2, VWEU wordt voorts gespecificeerd dat het optreden van de Unie op onderwijsgebied tot doel heeft “de samenwerking tussen onderwijsinstellingen te bevorderen” en “de mobiliteit van studenten en docenten te bevorderen”.

Artikel 166, lid 1, VWEU bepaalt dat de Unie inzake beroepsopleiding een beleid ten uitvoer legt. Artikel 166, lid 2, VWEU bepaalt dat het optreden van de Unie erop gericht moet zijn “de samenwerking inzake opleiding tussen onderwijs- of opleidingsinstellingen en ondernemingen te bevorderen”.

Daarnaast is het voorstel gebaseerd op artikel 153, lid 1, punten b) en i), in samenhang met artikel 292. Hoewel in artikel 153, lid 1, punten b) en i), is bepaald dat de Unie het optreden van de lidstaten op het gebied van arbeidsvoorwaarden en gelijkheid van mannen en vrouwen met betrekking tot de kansen op de arbeidsmarkt en de behandeling op het werk ondersteunt en aanvult, biedt artikel 292 VWEU de rechtsgrondslag voor de vaststelling door de Raad van aanbevelingen op basis van een voorstel van de Commissie.

Het initiatief voorziet niet in een uitbreiding van de regelgevingsbevoegdheid van de EU en legt de lidstaten geen dwingende verbintenissen op. De lidstaten bepalen zelf, op basis van de nationale omstandigheden, hoe zij deze aanbeveling van de Raad uitvoeren.

2.2. Subsidiariteit (bij niet-exclusieve bevoegdheid)

Het voorstel is in overeenstemming met het subsidiariteitsbeginsel van artikel 5, lid 3, van het Verdrag betreffende de Europese Unie (VEU). Het heeft tot doel de transnationale samenwerking in het hoger onderwijs te versterken en tegelijkertijd het vermogen van de lidstaten te waarborgen om onafhankelijke wetgevingsbesluiten te nemen en maatregelen te nemen die gericht zijn op het bevorderen van nauwere samenwerking tussen hogeronderwijsinstellingen. Zonder afbreuk te doen aan de verantwoordelijkheid van de lidstaten kunnen kwesties met betrekking tot transnationale samenwerking per definitie beter worden aangepakt op EU-niveau door middel van gezamenlijk optreden.

2.3. Evenredigheid

Het voorstel is in overeenstemming met het evenredigheidsbeginsel van artikel 5, lid 4, VEU. Noch de inhoud noch de vorm van het voorstel gaat verder dan wat nodig is om de doelstellingen ervan te verwezenlijken. De voorgestelde maatregelen staan in verhouding tot de nagestreefde doelstellingen, aangezien deze de praktijken van de lidstaten en de diversiteit van de stelsels respecteren. Enige verbintenis die de lidstaten wordt aangegaan, is vrijwillig van aard en elke lidstaat blijft vrij om te beslissen over de uitvoering van het voorstel. Maatregelen op EU-niveau leveren een meerwaarde op door diepgaandere transnationale samenwerking tussen instellingen voor hoger onderwijs uit verschillende lidstaten te bevorderen, de werking van het hoger onderwijs in de hele EU te verbeteren en de aantrekkelijkheid en het concurrentievermogen ervan wereldwijd te vergroten.

2.4. Keuze van het instrument

Om bovengenoemde doelstellingen te verwezenlijken, voorzien artikel 165, lid 4, en artikel 166, lid 4, VWEU, en artikel 292, zoals hierboven uiteengezet, in de vaststelling door de Raad van aanbevelingen op voorstel van de Commissie. Een aanbeveling van de Raad is een geschikt instrument op het gebied van onderwijs en opleiding, waarvoor de Unie een ondersteunende verantwoordelijkheid draagt.

3. EVALUATIE, RAADPLEGING VAN BELANGHEBBENDEN EN EFFECTBEOORDELING

3.1. Raadpleging van belanghebbenden

De afgelopen jaren zijn talrijke raadplegingsactiviteiten uitgevoerd tijdens de bijeenkomsten van: i) de werkgroep van het strategisch kader van de Europese onderwijsruimte voor hoger onderwijs; ii) de directeuren-generaal voor hoger onderwijs, en iii) de follow-upgroep van het Bolognaproces en de bijbehorende werkgroep leren en onderwijs.

Er vonden regelmatig besprekingen plaats tussen de Commissie, hogeronderwijsinstellingen en organisaties van belanghebbenden, waaronder de Europese universiteiten. Veel belanghebbenden hebben schriftelijke bijdragen geleverd (EUA, YERUN, LERU, CESAER, The Guild, EURASHE³⁵).

Een online-enquête heeft de inbreng van belanghebbenden verder versterkt, net als de bevindingen van een eerder literatuuronderzoek. Uit deze enquête en deze bevindingen bleek duidelijk dat er in academische loopbanen bij hogeronderwijsinstellingen sprake is van een gebrek aan erkenning voor onderwijs- en andere activiteiten in vergelijking met onderzoek. Het verzoek om input³⁶ werd op 9 januari 2024 gepubliceerd en op 6 februari 2024 afgesloten, en de belanghebbenden waren over het algemeen ingenomen met het initiatief.

De Commissie heeft tijdens het voorbereidingsproces van deze aanbeveling ook overleg gepleegd met sociale partners zoals het EVO³⁷.

3.2. Bijeenbrengen en gebruik van expertise

Het voorstel is gebaseerd op bewijsmateriaal en inbreng uit studies en verslagen: een uitgebreid literatuuronderzoek en online-enquête door Ecorys, met inbegrip van overlegvergaderingen en focusgroepen³⁸; empirische evaluatie van academische loopbanen door de OESO³⁹ en een aanvullende evaluatie van het welzijn van academisch personeel door NESET⁴⁰.

Inbreng op basis van door Erasmus+ gefinancierde projecten waarbij organisaties van belanghebbenden betrokken waren, leverde ook inbreng op: het door de EUA gecoördineerde LOTUS-project⁴¹ en het E-note-project⁴².

³⁵ **EUA:** European University Association; **YERUN:** Young European Research Universities Network; **LERU:** League of European Research Universities; **CESAER:** Conference of European Schools for Advanced Engineering Education and Research; **The Guild:** The Guild of European Research-Intensive Universities; **EURASHE:** European Association of Institutions in Higher Education.

³⁶ [Aantrekkelijke en duurzame loopbanen in het hoger onderwijs \(europa.eu\)](https://ecorys.eu/en/antrekkelijke-en-duurzame-loopbanen-in-het-hoger-onderwijs-europa-eu).

³⁷ Europees Vakbondscomité voor onderwijsgeven.

³⁸ Onderzoek uitgevoerd door Ecorys in 2023.

³⁹ <https://doi.org/10.1787/ea9d3108-en>.

⁴⁰ <https://nesetweb.eu/en/resources/library/student-and-staff-mental-wellbeing-in-european-higher-education-institutions/>.

⁴¹ “Leadership and Organisation for Teaching and Learning at European Universities”: [LOTUS \(eua.eu\)](https://lotus.eua.eu).

⁴² [Home - European Network on Teaching Excellence](https://www.eunet-teachingexcellence.eu/).

3.3. Effectbeoordeling

Er is geen effectbeoordeling uitgevoerd, gezien het vrijwillige karakter van de voorgestelde activiteiten en de omvang van de verwachte effecten. De ontwikkeling van het voorstel is gebaseerd op eerdere studies, raadplegingen van belanghebbenden en lidstaten, en een verzoek om input.

3.4. Grondrechten

Het voorstel is in overeenstemming met de beginselen die zijn erkend in het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie⁴³, namelijk het recht op onderwijs op grond van artikel 14, de eerbiediging van de kunsten en de wetenschappelijke en academische vrijheid op grond van artikel 13, non-discriminatie op grond van artikel 21, de gelijkheid van vrouwen en mannen op grond van artikel 23 en het recht op rechtvaardige en billijke arbeidsomstandigheden en -voorwaarden op grond van artikel 31.

4. GEVOLGEN VOOR DE BEGROTING

Hoewel voor dit initiatief geen extra middelen uit de EU-begroting nodig zijn, zullen de in deze aanbeveling vervatte maatregelen financieringsbronnen op regionaal, nationaal en EU-niveau mobiliseren.

5. OVERIGE ELEMENTEN

Uitvoeringsplanning en regelingen betreffende controle, evaluatie en rapportage

De Commissie is voornemens:

- intercollegiaal leren tussen de lidstaten, hogeronderwijsinstellingen en belanghebbenden, met inbegrip van allianties van Europese universiteiten op het gebied van onderwijsverbetering, te bevorderen; mechanismen te bevorderen die de erkenning van onderwijs en betrokkenheid bij transnationale samenwerkingsactiviteiten waarborgen en die zorgen voor duurzame loopbaantrajecten en passende maatregelen voor talentbeheer voor academisch personeel en ingehuurd zelfstandige professionals;
- synergieën te bevorderen tussen dit voorstel en de aanbeveling van de Raad tot vaststelling van een Europees kader voor het aantrekken en behouden van onderzoeks-, innovatie- en ondernemingstalenten in Europa. Dit zou kunnen bijdragen tot betere en duurzame loopbanen voor academisch personeel dat in het hoger onderwijs en onderzoeksinstituten werkzaam is;
- empirisch onderbouwd beleid te bevorderen en de voortgang van dit voorstel te monitoren door, via de Europese waarnemingspost voor de hogeronderwijssector, bestaande gegevens over het beleid ten aanzien van loopbanen en personeel in het hoger onderwijs op Europees, nationaal en institutioneel niveau in kaart te brengen. De Commissie is ook voornemens om de gegevenslacunes en -behoeften in kaart te brengen en na te denken over relevante verbanden tussen de Europese waarnemingspost voor de hogeronderwijssector en de waarnemingspost voor onderzoekslapbanen die in het kader van de Europese onderzoeksruimte zijn ontwikkeld.

⁴³ Handvest van de grondrechten van de Europese Unie (PB C 326 van 26.10.2012, blz. 391).

Voorstel voor een

AANBEVELING VAN DE RAAD

over aantrekkelijke en duurzame loopbanen in het hoger onderwijs

DE RAAD VAN DE EUROPESE UNIE

Gezien het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie, en met name artikel 292, in samenhang met artikel 153, lid 1, punten b) en i), artikel 165, lid 4, en artikel 166, lid 4,

Gezien het voorstel van de Europese Commissie,

Overwegende hetgeen volgt:

- (1) Hoogwaardig personeel is van essentieel belang voor florerende instellingen voor hoger onderwijs in de Unie en nauwere transnationale samenwerking tussen de lidstaten, in overeenstemming met de Europese strategie voor universiteiten⁴⁴.
- (2) Onder “academisch personeel” in het hoger onderwijs moet worden verstaan personeel met onderwijs of onderzoek als primaire of hoofdplicht, dat werkzaam is bij instellingen die programma’s aanbieden op de niveaus 5 tot en met 8 van het Europees kwalificatiekader⁴⁵. Onder het personeel waarop deze aanbeveling betrekking heeft, moet worden verstaan personeel dat zowel onderwijs- als onderzoeksactiviteiten uitvoert en werkzaam is bij instellingen voor hoger onderwijs, en personeel dat alleen of grotendeels onderwijsactiviteiten uitvoert, ongeacht hun status. Hieronder vallen ook onderzoekers die werkzaam zijn bij instellingen voor hoger onderwijs, die mogelijk geen vaste onderwijsopdracht hebben, maar die wel betrokken zijn bij het leven van de instelling en soms ook betrokken zijn bij het onderwijs.
- (3) Sommige aanbevelingen hebben betrekking op ingehuurd zelfstandige professionals die niet strikt als “academisch personeel” worden beschouwd, maar wel over uitgebreide expertise op strategisch, juridisch of communicatiegebied beschikken, professionals die werkzaam zijn op gebieden die verband houden met academische taken, maar daar niet rechtstreeks bij betrokken zijn, of professionals in het hoger onderwijs met uitgebreide kennis van het hoger onderwijs en ander relevant beleid.
- (4) Instellingen voor hoger onderwijs worden geconfronteerd met veranderende omstandigheden en er worden nieuwe soorten academische activiteiten opgezet. Van academisch personeel in het hoger onderwijs wordt verwacht dat het verschillende rollen vervult, variërend van traditioneel onderwijs en onderzoek tot ondernemerschap en innovatie, kennisvalorisatie, transnationale samenwerking, interactie met het bedrijfsleven en de gemeenschap⁴⁶, regionale en lokale ontwikkeling, mentorschap,

⁴⁴ Mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's over een Europese strategie voor universiteiten (COM(2022) 16 final van 18.1.2022).

⁴⁵ [Europees kwalificatiekader \(EQF\) | Europass](#).

⁴⁶ De opdracht van het hoger onderwijs gaat verder dan onderwijs en onderzoek. Interactie met het bedrijfsleven betekent het opzetten van partnerschappen tussen instellingen voor hoger onderwijs en het bedrijfsleven, wat beide partijen ten goede komt, zoals toegang tot nieuwe technologieën voor bedrijven, en toegang tot apparatuur, expertise of netwerken buiten de academische wereld voor instellingen voor hoger onderwijs. Interactie met de

administratie en beheer, en deelname aan institutioneel bestuur. Deze verschillende rollen worden ongelijk erkend. Om vooringenomenheid bij loopbaanstructuren en de algemene sociale erkenning van onderzoek ten koste van onderwijs- en andere niet-onderzoeksgelateerde academische activiteiten aan te pakken, zou het passend zijn benaderingen te bevorderen die rekening houden met uiteenlopende academische loopbaantrajecten en deze in aanmerking te nemen bij de beoordeling van de loopbaan en bevordering van het personeel.

- (5) Het scheppen van betere voorwaarden voor academisch personeel en het aanpakken van belemmeringen kunnen instellingen voor hoger onderwijs aantrekkelijker maken als werkplek en hun capaciteit om extra positieve overloopeffecten te genereren, vergroten, met name op de arbeidsmarkt, door de ontwikkeling van talent te stimuleren. Als academisch personeel meer wordt gewaardeerd en ondersteund, kan dit helpen het personeelsbestand te realiseren dat nodig zijn voor de ontwikkeling van regionale economieën, die steeds afhankelijker worden van kennis, innovatie en hooggekwalificeerde mensen. Het belang van aantrekkelijke en doeltreffende instellingen voor hoger onderwijs is met name erkend in regio's die met lacunes bij de ontwikkeling van talent geconfronteerd worden of geconfronteerd dreigen te worden, die achterlopen wat het creëren van nieuwe economische kansen betreft⁴⁷.
- (6) Voor steeds meer strategische transnationale activiteiten, waaronder de opbouw van allianties van Europese universiteiten⁴⁸ en de ontwikkeling van transnationale onderwijsprogramma's is het nodig dat academisch personeel en ingehuurde zelfstandige professionals extra tijd en energie besteden aan die activiteiten, boven op hun kernactiviteiten op het gebied van onderwijs en onderzoek. Om deze activiteiten verder te ontwikkelen, moet bij beoordelings- en bevorderingsmechanismen de betrokkenheid van het personeel bij de werkzaamheden op het gebied van transnationale samenwerking worden erkend.
- (7) Een vrije en niet-discriminerende werkomgeving is een belangrijke factor om academisch personeel in staat te stellen hoogwaardig onderwijs aan te bieden. De academische vrijheid moet worden beschermd en bevorderd om het hoge niveau van het academisch personeel in de Unie te behouden. Academisch personeel en ingehuurde zelfstandige professionals kunnen ook te maken krijgen met onbevredigende arbeidsomstandigheden⁴⁹, een zware werklast en gendergerelateerde of andere vooroordelen bij de beoordeling en erkenning. Ook werken vrouwen vaker met onzekere en tijdelijke contracten dan mannen⁵⁰. Om deze uitdagingen aan te pakken, moeten concurrerende, toegankelijke en eerlijke arbeidsomstandigheden in de academische wereld worden bevorderd.
- (8) Het optreden van de Unie op het gebied van inclusiviteit, diversiteit en gendergelijkheid in het hoger onderwijs is gebaseerd op een inclusieve benadering op

gemeenschap betekent het versterken van democratische waarden en maatschappelijke betrokkenheid, het inspelen op de behoeften van kwetsbare groepen, het bijdragen aan culturele ontwikkeling, het aanleveren van informatie ten behoeve van het overheidsbeleid, en het aanpakken van grootschalige maatschappelijke uitdagingen.

⁴⁷ Mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's over het benutten van talent in Europa's regio's (COM(2023) 32 final van 17.1.2023).

⁴⁸ Het initiatief "Europese Universiteiten" is een EU-initiatief dat gericht is op het tot stand brengen van allianties tussen hogeronderwijsinstellingen uit heel Europa. Het wordt voornamelijk uitgevoerd met financiering via Erasmus+.

⁴⁹ Met inbegrip van het ontbreken van redelijke aanpassingen voor personen met een handicap: richtlijn gelijke behandeling in arbeid en beroep (2000/78/EG).

⁵⁰ Europese Commissie, directoraat-generaal Onderzoek en Innovatie, "She figures 2021 — Gender in research and innovation — Statistics and indicators", Publicatiebureau, 2021 (<https://data.europa.eu/doi/10.2777/06090>).

basis van excellentie. Het heeft tot doel uitstekend hoger onderwijs te ondersteunen en tegelijkertijd gelijke deelneming te waarborgen, met bijzondere aandacht voor ondervertegenwoordigde en achtergestelde gemeenschappen. Om iets te doen aan de ondervertegenwoordiging van bepaalde groepen in instellingen voor hoger onderwijs, met name in leidinggevende functies, zou het passend zijn diversiteits- en inclusieplannen bij instellingen voor hoger onderwijs en bij loopbaanbevorderingsprocessen te bevorderen.

- (9) Deze aanbeveling is opgesteld in nauwe synergie met de aanbeveling van de Raad betreffende een Europees kader voor het aantrekken en behouden van onderzoeks-, innovatie- en ondernemingstalenten in Europa⁵¹, die gericht is op aantrekkelijkere onderzoeksloopbanen in alle sectoren, met inbegrip van de academische wereld, en op volledige erkenning voor alle soorten loopbaantrajecten. Beide aanbevelingen zijn gericht op het verbeteren van de arbeidsomstandigheden, de stabiliteit van loopbanen, vaardigheden, gendergelijkheid, inclusiviteit en maatregelen op het gebied van sociale bescherming voor hun respectieve doelgroepen.
- (10) Deze aanbeveling heeft tot doel een betere erkenning te bevorderen van de energie en tijd die academisch personeel en ingehuurde zelfstandige professionals besteden aan transnationale samenwerkingsactiviteiten, bijvoorbeeld de allianties van Europese universiteiten. Met het oog op de volledige uitrol van dit initiatief⁵² en de bevordering van transnationale samenwerkingsactiviteiten, met inbegrip van de ontwikkeling van gezamenlijke diploma's, moeten de volledige betrokkenheid van personeel en loopbaanperspectieven voor academisch personeel en ingehuurde zelfstandige professionals die betrokken zijn bij de strategische coördinatietaken, worden bevorderd. Het stimuleren van personeel om transnationale en intersectorale mobiliteit te bevorderen, moet ook in hoge mate bijdragen tot de ontwikkeling van transnationale innovatieve en interdisciplinaire onderwijsprogramma's, ten behoeve van alle studenten.
- (11) Deze aanbeveling heeft tot doel maatregelen te bevorderen om de permanente professionele ontwikkeling te stimuleren en de verscheidenheid aan activiteiten die academisch personeel verricht, verder te erkennen. Dit zal het mogelijk maken het personeel volledig te mobiliseren om innovatieve les- en leermethoden te ontwikkelen, bij- en omscholing te stimuleren en de verwerving van vaardigheden voor de groene en de digitale transitie te bevorderen, met inbegrip van het gebruik van artificiële intelligentie in het onderwijs.
- (12) Deze aanbeveling heeft tot doel concurrerende, eerlijke, inclusieve, toegankelijke, veilige en niet-discriminerende voorwaarden te bevorderen voor academisch personeel en ingehuurde zelfstandige professionals om hen aan te trekken en te behouden in de hogeronderwijssector. Academisch personeel moet in staat worden gesteld innovatieve onderwijsmethoden te ontwikkelen in een omgeving waarin de arbeidsomstandigheden concurrerend en eerlijk zijn, de grondrechten worden beschermd en er geen vrees bestaat voor vergelding en/of ongepaste beïnvloeding van buitenaf.

⁵¹ Aanbeveling van de Raad van 18 december 2023 betreffende een Europees kader voor het aantrekken en behouden van onderzoeks-, innovatie- en ondernemingstalenten in Europa (PB C, C/2023/1640, 29.12.2023).

⁵² Mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's over een Europese strategie voor universiteiten (COM(2022) 16 final van 18.1.2022).

- (13) Deze aanbeveling heeft ook tot doel de empirische onderbouwing voor de ontwikkeling van personeelsbeleid en -strategieën in het hoger onderwijs te verbeteren. Aangezien er niet systematisch internationaal vergelijkbare gegevens over academisch personeel worden verzameld en in verschillende stelsels voor hoger onderwijs uiteenlopende reeksen van personeelscategorieën worden gebruikt, zou het passend zijn de mogelijkheid te onderzoeken of met het verzamelen van gedetailleerdere gegevens opkomende trends voldoende kunnen worden gemonitord en echt empirisch onderbouwde beleidsmaatregelen kunnen worden genomen met het oog op diepgaandere transnationale samenwerking op het niveau van de Unie.
- (14) Ter ondersteuning van deze aanbeveling is de Commissie voornemens om in de werkgroep van het strategisch kader van de Europese onderwijsruimte voor hoger onderwijs⁵³, in nauwe samenwerking met de lidstaten, hogeronderwijsinstellingen en sociale partners, de voorbereiding van richtsnoeren te coördineren om advies te verstrekken over de wijze waarop hogeronderwijsinstellingen de aantrekkelijkheid van academische personeel en ingehuurde zelfstandige professionals die ondersteunende taken uitvoeren, kunnen verbeteren, en van een Europees competentiekader voor academisch personeel, zodat zij makkelijker in verschillende sectoren werkzaam kunnen zijn, voortbouwend op bestaande relevante competentiekaders op het niveau van de Unie, zoals het Europees competentiekader voor onderzoekers (ResearchComp)⁵⁴.
- (15) De Commissie is ook voornemens steun te verlenen voor de organisatie van een specifieke sociale dialoog op het niveau van de Unie over de loopbanen van academisch personeel en ingehuurde zelfstandige professionals, intercollegiaal leren tussen de lidstaten te bevorderen op het gebied van doeltreffende mechanismen die waarborgen dat de betrokkenheid van academisch personeel en ingehuurde zelfstandige professionals bij transnationale samenwerking en innovatieve onderwijsactiviteiten wordt erkend, empirisch onderbouwd beleid te ondersteunen en de vooruitgang te monitoren door via de Europese waarnemingspost voor de hogeronderwijssector⁵⁵ bestaande gegevens over het loopbaan- en personeelsbeleid in het hoger onderwijs op Europees, nationaal en institutioneel niveau in kaart te brengen, naast gegevenslacunes en -behoeften.
- (16) De Commissie bevordert synergieën met de aanbeveling tot vaststelling van een Europees kader voor het aantrekken en behouden van onderzoeks-, innovatie- en ondernemingstalenten in Europa, om te zorgen voor betere en duurzame loopbanen voor academisch personeel dat werkzaam is bij instellingen voor hoger onderwijs en betrokken is bij zowel onderwijs- als onderzoeksactiviteiten.
- (17) De Commissie is voornemens transnationale samenwerking en innovatieve excellentie op onderwijsgebied verder te ontwikkelen, te bevorderen en te ondersteunen door middel van relevante financieringsbronnen op het niveau van de Unie, onder meer via

⁵³ Mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's over het tot stand brengen van de Europese onderwijsruimte tegen 2025 (COM(2020) 625 final van 30.9.2020).

⁵⁴ [ResearchComp: The European Competence Framework for Researchers – Europese Commissie \(europa.eu\).](https://european-council.europa.eu/media/100000/attachment/data/000000/16192022/ResearchComp_The_European_Competence_Framework_for_Researchers_-_European_Commissionie_(europa.eu).pdf)

⁵⁵ Mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's over een Europese strategie voor universiteiten (COM(2022) 16 final van 18.1.2022). De Commissie is momenteel bezig met het opzetten van de Europese waarnemingspost voor de hogeronderwijssector. Deze waarnemingspost moet het beste van de huidige gegevensinstrumenten en -capaciteiten van de EU op één plaats combineren en tegelijkertijd het gebruik ervan verder verbeteren.

het Erasmus+-programma⁵⁶, en de lidstaten aan te moedigen het instrument voor technische ondersteuning te gebruiken om op maat gesneden technische expertise te ontvangen om de nodige hervormingen op het gebied van hoger onderwijs te ontwerpen en uit te voeren, onder meer door de samenwerking tussen beleidsmakers, onderzoek en de academische wereld te bevorderen en door de aantrekkelijkheid van academische loopbanen te vergroten,

HEEFT DE VOLGENDE AANBEVELING VASTGESTELD:

Transnationale samenwerking

1. Aanbevolen wordt dat de lidstaten de betrokkenheid bij diepgaandere transnationale samenwerking bevorderen, erkennen en waarderen, met name door:
 - a) het aanmoedigen en ondersteunen van de betrokkenheid van academisch personeel en ingehuurde zelfstandige professionals bij diepgaandere transnationale samenwerkingsactiviteiten, zoals programma's voor een gezamenlijk diploma of een gezamenlijk aanbod van onderwijs en opleiding die leiden tot microcredentials⁵⁷, op alle niveaus en in alle disciplines, door dergelijke activiteiten te waarderen. Bijvoorbeeld door:
 - i) rekening te houden met de integratie van doelstellingen in verband met transnationale samenwerking op onderwijsgebied in loopbaantrajecten en in het personeelsbeleid op nationaal en institutioneel niveau;
 - ii) bij de beoordeling van de academische loopbaan van academisch personeel rekening te houden met de ontwikkeling van gezamenlijke transnationale onderwijsactiviteiten;
 - iii) rekening te houden met werkzaamheden in verband met transnationale samenwerking in de totale arbeidstijd van academisch personeel;
 - b) in overleg met de hogeronderwijssector te streven naar de ontwikkeling van loopbaanperspectieven voor de lange termijn en maatregelen voor talentbeheer, gericht op academisch personeel en ingehuurde zelfstandige professionals die betrokken zijn bij de coördinatie en het beheer van allianties van hogeronderwijsinstellingen, zoals allianties van Europese universiteiten;
 - c) de ontwikkeling en bevordering van nieuwe mogelijkheden voor Europese en internationale mobiliteit aan te moedigen door ook alternatieve vormen aan te bieden aan degenen die niet kunnen reizen, voor academisch personeel en ingehuurde zelfstandige professionals, onder meer door gebruik te maken van bestaande instrumenten voor loopbaanbeheer en arbeidsmobiliteit, zoals het Europass-platform⁵⁸ en de mobiliteitsadviseurs van het Europees samenwerkingsnetwerk van diensten voor de arbeidsvoorziening (Eures)⁵⁹;
 - d) instellingen voor hoger onderwijs te ondersteunen om ervoor te zorgen dat zij voldoende personele middelen kunnen inzetten voor transnationale samenwerking;

⁵⁶ Verordening (EU) 2021/817 van het Europees Parlement en de Raad van 20 mei 2021 tot vaststelling van "Erasmus+": het programma van de Unie voor onderwijs, opleiding, jeugd en sport, en tot intrekking van Verordening (EU) nr. 1288/2013 (PB L 189 van 28.5.2021, blz. 1).

⁵⁷ Aanbeveling van de Raad van 16 juni 2022 betreffende een Europese benadering van microcredentials voor een leven lang leren en inzetbaarheid op de arbeidsmarkt (PB C 243 van 27.6.2022, blz. 10).

⁵⁸ [Home | Europass](#).

⁵⁹ [Eures \(europa.eu\)](#).

- e) de mogelijkheid voor academisch personeel en ingehuurd zelfstandig professionals om een leven lang te leren, aan te moedigen, onder meer door een sabbatsverlof te nemen om de vaardigheden die nodig zijn voor transnationale onderwijsactiviteiten, te verbeteren.

Instellingen voor hoger onderwijs

2. Aanbevolen wordt dat de lidstaten diverse academische rollen, waaronder innovatief en doeltreffend onderwijs, bevorderen, erkennen en waarderen, en met name door:

- a) in dialoog te treden met de hogeronderwijssector, met als doel:
 - i) ervoor te zorgen dat in het personeelsbeleid in het hoger onderwijs de uiteenlopende rollen van academisch personeel worden erkend en gelijk worden beloond, zoals onderwijs, onderzoek, ondernemerschap en innovatie, kennisvalorisatie, transnationale samenwerking, interactie met het bedrijfsleven en de gemeenschap, regionale en lokale ontwikkeling, mentorschap, administratie en management, deelname aan institutioneel bestuur;
 - ii) nieuwe en bestaande benaderingen te bevorderen die uiteenlopende academische loopbaantrajecten waarderen, erkennen en belonen, zodat academisch personeel tijdens hun loopbaan kan wisselen van rol, zoals bedoeld in punt 2, a), i); in verschillende openbare en particuliere sectoren; en in verschillende landen, waarbij op transparante wijze rekening wordt gehouden met loopbaanonderbrekingen⁶⁰;
 - iii) praktijken in het hoger onderwijs te ontwikkelen om de verbetering van het onderwijs en de ontwikkeling van het personeel te waarderen, en te bevorderen dat bij de beoordeling en bevordering van het personeel onderwijs- en onderzoekstaken gelijk worden gewaardeerd;
 - iv) het institutioneel leiderschap in instellingen voor hoger onderwijs aan te moedigen om meer de nadruk te leggen op leren en onderwijs en deze nadruk te handhaven, door evenveel aandacht te besteden aan onderwijs als aan onderzoek, en door degenen te waarderen die zich actief inzetten voor excellentie op het gebied van onderwijs en leren in instellingen voor hoger onderwijs;
- b) praktijken in het hoger onderwijs te ontwikkelen, in samenwerking met de hogeronderwijssector, om te investeren in de voortdurende ontwikkeling van vaardigheden door:
 - i) passende scholing en ondersteuning te bieden aan academisch personeel dat onderwijsactiviteiten uitvoert, met inbegrip van personeel in de vroege fase van hun loopbaan en docenten die deeltijds werken;
 - ii) verbetering van het onderwijs te ondersteunen, door onderzoek naar onderwijs en experimenten met nieuwe pedagogische methoden te bekrachtigen, en door innovatieve onderwijs- en leercentra op te zetten in alle instellingen voor hoger onderwijs om academisch personeel bij te staan bij hun onderwijstaken;
 - iii) permanente professionele ontwikkeling te bieden aan academisch personeel op het gebied van innovatieve benaderingen van leren en

⁶⁰

Bijvoorbeeld vanwege ouderschaps- en zorgtaken of gezondheidsproblemen.

onderwijs, onder meer door middel van microcredentials, ter verbetering van digitale en innovatieve onderwijsbenaderingen, met inbegrip van het stimuleren van het veilige en transparante gebruik van artificiële intelligentie, het integreren van leren voor de groene transitie en duurzame ontwikkeling in hun programma's⁶¹, inclusieve leerbenaderingen voor diverse groepen lerenden en de integratie van transnationale samenwerking in onderwijs- en opleidingsprogramma's: kennis met de rest van de wereld te delen door middel van onlinecursussen op basis van de beginselen van open onderwijs⁶²;

- c) na te denken over de integratie van indicatoren die de mate van innovatie en kwaliteit in onderwijs en leren beoordelen in bestaande kwaliteitsborgingsprocessen.
3. Aanbevolen wordt dat de lidstaten de eerbiediging van collectieve overeenkomsten, een doeltreffende sociale dialoog en de autonomie van de sociale partners aanmoedigen, en om ondersteunende maatregelen te treffen zodat werkgevers aantrekkelijke, inclusieve en concurrerende arbeidsvoorwaarden aanbieden, waarbij academisch personeel wordt gewaardeerd, aangemoedigd en ondersteund. Dergelijke ondersteunende maatregelen kunnen het volgende omvatten:
- a) verbetering van de wervingspraktijken en arbeidsomstandigheden van academisch personeel en ingehuurde zelfstandige professionals, alsook van de bijbehorende financieringsmechanismen, om deze voorwaarden transparanter, voorspelbaarder, toegankelijker en stabiel te maken, met name voor personeel in de beginfase van hun loopbaan;
 - b) zorgen voor passende beloning waarbij er geen loonverschillen bestaan tussen mannen en vrouwen, voor evenwicht tussen werk en privéleven, en voor flexibele arbeidsvoorwaarden aan academisch personeel en ingehuurde zelfstandige professionals die bijdragen aan het combineren van privéleven, gezin, zorg, gezondheid, veiligheid en algemeen welzijn, zonder dat dit afbreuk doet aan de loopbaan;
 - c) toegang bieden tot adequate sociale bescherming, ongeacht de vorm van de arbeidsovereenkomst en onverminderd het recht van de lidstaten om de basisbeginselen van hun socialezekerheidsstelsels te bepalen. Dergelijke maatregelen zouden betrekking kunnen hebben op de volgende onderdelen van sociale bescherming, voor zover de lidstaten daarin voorzien: uitkeringen bij werkloosheid; zorgverstrekkingen en uitkeringen bij ziekte; moederschapsverlof; vaderschapsverlof en ouderschapsverlof, en daarmee samenhangende uitkeringen; uitkeringen bij invaliditeit; ouderdoms- en nabestaandenuitkeringen; prestaties bij arbeidsongevallen en beroepsziekten;
 - d) toegang bieden tot actuele, uitgebreide, gebruiksvriendelijke en duidelijk begrijpelijke informatie over hun rechten en plichten op het gebied van sociale bescherming, en waarborgen dat rechten (ongeacht of die zijn verworven via verplichte of vrijwillige regelingen) gedurende het gehele beroepsleven of gedurende een bepaalde referentieperiode kunnen worden behouden,

⁶¹ Aanbeveling van de Raad van 16 juni 2022 betreffende leren voor de groene transitie en duurzame ontwikkeling (PB C 243 van 27.6.2022, blz. 1).

⁶² Open onderwijspraktijken zijn onderwijs- en leertechnieken die gebruikmaken van open en participatieve technologieën en open leermiddelen om samenwerkend en flexibel leren te vergemakkelijken.

- e) ervoor zorgen dat academisch personeel in alle fasen van hun loopbaan, ongeacht het soort arbeidsovereenkomst, zich kan bezighouden met onderwijs, leren en onderzoek, zonder inmenging of vrees voor vergelding, door:
 - i) bij te dragen tot de doeltreffendheid van monitoringmechanismen ter bevordering en verdediging van de academische vrijheid;
 - ii) kaders vast te stellen om individuele academische personeelsleden te beschermen tegen ongepaste externe inmenging en bedreigingen;
 - iii) bij te dragen tot transparantie in financierings- of samenwerkingsovereenkomsten door doeltreffend risicobeheer toe te passen;
- f) zorgen voor gendergelijkheid, genderevenwicht, gelijke kansen en inclusiviteit voor onderzoekers met alle achtergronden, onder meer door in het hoger onderwijs goede praktijken op het gebied van gendergelijkheid, inclusiviteit en diversiteit te ontwikkelen en uit te wisselen, en instellingen voor hoger onderwijs aan te moedigen bestaande instrumenten te gebruiken of nieuwe te ontwikkelen, zoals diversiteitshandvesten⁶³, gedragscodes, richtsnoeren of handboeken;
- g) waarborgen van de doeltreffendheid van maatregelen die gericht zijn op het creëren van een inclusieve werkomgeving door:
 - i) vrouwelijk academisch personeel te ondersteunen bij het behalen van een hoog niveau van academische anciënniteit en het vervullen van leidinggevende functies;
 - ii) de invoering van gendergelijkheidsplannen en bredere diversiteits- en inclusieplannen te bevorderen bij instellingen voor hoger onderwijs en in loopbaanbevorderingsprocessen;
 - iii) bij te dragen tot meer ondersteunende en op vertrouwen gebaseerde beoordelingspraktijken, waarbij prioriteit wordt gegeven aan intrinsieke motivatie, open feedback en samenwerking, onder meer door een fundament voor empirisch onderbouwde beleidsvorming op het gebied van inclusie en diversiteit te ontwikkelen.

⁶³ The EU Platform of Diversity Charters turns 10! – Europese Commissie (europa.eu).

5. Aanbevolen wordt dat de lidstaten deze aanbeveling zo spoedig mogelijk opvolgen om de volledige uitvoering van de prioriteiten van de conclusies van de Raad over een Europese strategie om met het oog op de toekomst van Europa de positie van instellingen voor hoger onderwijs te versterken⁶⁴. Zij worden verzocht de Commissie, in het kader van de werkstructuren van het kader voor de Europese onderwijsruimte, regelmatig te informeren over de overeenkomstige maatregelen die op het passende niveau moeten worden genomen ter ondersteuning van de doelstellingen van deze aanbeveling, als essentiële stappen voor de verwezenlijking en verdere ontwikkeling van de Europese onderwijsruimte.

Gedaan te Brussel,

Voor de Raad
De voorzitter

⁶⁴ Conclusies van de Raad over een Europese strategie om met het oog op de toekomst van Europa de positie van instellingen voor hoger onderwijs te versterken (PB C 167 van 21.4.2022, blz. 9).